

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
KESEJAHTERAAN KARYAWAN *OUTSOURCING*
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
UNIT KEBUN SAWIT SEBERANG**

JURNAL ILMIAH



OLEH :

DITA ANTANIA HANJANI

070309018

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN**

2012

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
KESEJAHTERAAN KARYAWAN *OUTSOURCING*
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
UNIT KEBUN SAWIT SEBERANG**

JURNAL ILMIAH

OLEH :

DITA ANTANIA HANJANI

070309018

Jurnal Ilmiah Diajukan untuk Memenuhi Syarat Wisuda dan Mendapatkan Gelar Sarjana
Pertanian di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara,
Medan

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

(Ir. Yusak Maryunianta, M.Si)
NIP 19620624 198603 1 001

(Ir. Sinar Indra Kusuma, M.Si)
NIP 19650926 199303 1 002

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2012**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KESEJAHTERAAN
KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
UNIT KEBUN SAWIT SEBERANG**

***FACTORS THAT AFFECTING THE WELFARE LEVEL OF OUTSOURCING
EMPLOYEES OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
AT SAWIT SEBERANG PLANTATION UNIT***

Dita Antania Hanjani ¹⁾, Yusak Maryunianta ²⁾, dan Sinar Indra Kusuma ³⁾

¹⁾Alumni Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian USU

²⁾ Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian USU

³⁾ Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian USU

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Unit Kebun Sawit Seberang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian; untuk mengetahui pengaruh jumlah tanggungan keluarga, penghasilan/gaji, umur, tabungan, hutang keluarga, dan jarak lokasi tempat tinggal ke pusat layanan terdekat terhadap kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian ; dan untuk mengetahui status kemiskinan karyawan *outsourcing* menurut Profesor Sajogyo. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Deskriptif*, metode regresi linier berganda dan berdasarkan Kriteria Kemiskinan menurut Profesor Sajogyo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* termasuk dalam kategori *sedang*, yaitu sebanyak 56,67% atau sebanyak 17 orang dari 30 orang jumlah sampel 2) Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang. Jumlah tanggungan keluarga, umur, tabungan, hutang keluarga, dan jarak lokasi tempat tinggal ke pusat layanan terdekat tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang. 3) Status kemiskinan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang adalah *tidak miskin*. Sebanyak 96,67% atau sebanyak 29 orang dari 30 orang jumlah sampel dinyatakan kategori tidak miskin.

Kata kunci: Karyawan *outsourcing*, PTPN II Unit Kebun Sawit Seberang

ABSTRACT

This research was doing in PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) at Sawit Seberang Plantation Unit. This research aimed to know how long the welfare level of outsourcing employees at the research area; to know affecting of the family burden, wages, age, savings, family debt, and distance of home site to the nearest service centre at the research area; and to know the poverty level of outsourcing employees which according to Professor Sajogyo criteria in PTPN II at Sawit Seberang Plantation Unit. Data were Analyzed by using descriptive method, multiple linear regression method, and based on the Professor Sajogyo's poverty criteria. The result shows that 1) the welfare level of outsourcing employees were included in medium category, as many as 56.67% or 17 people from the total of samples 2) the wages was a positive and significant affect on the welfare level of outsourcing employees in PTPN II at Sawit Seberang Plantation Unit. The family burden, age, savings, family debt, and distance of home site to the nearest service centre did not significantly affect to the welfare level of outsourcing employees in PTPN II at Sawit Seberang Plantation Unit 3) The poverty status of outsourcing employees in PTPN II at Sawit Seberang Plantation Unit is not poor, as many as 96.67% or 29 people from total of samples were declared not poor category.

Key words : Outsourcing employees, PTPN II Sawit Seberang Plantation Unit.

PENDAHULUAN

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) merupakan Perusahaan Perkebunan Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini mempunyai produktivitas yang tinggi dalam mengelola hasil-hasil perkebunan, hal ini sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi juga dari para karyawannya. Mustahil jika perusahaan ini dapat maju tanpa etos kerja yang tinggi dari para karyawannya. Targetan dan tujuan perusahaan dapat tercapai akibat kerja keras dari para karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena ujung tombak perusahaan ini adalah karyawan, maka penting sekali perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan sangatlah dibutuhkan untuk menunjang efektifitas pekerjaan dan juga agar tercapainya target perusahaan.

Dalam penelitian Ananda (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetap di perkebunan adalah faktor gaji/penghasilan, bonus, lembur, insentif, beras dan minyak, layanan kesehatan, dan pendidikan. Berbeda halnya dengan karyawan tidak tetap (seperti karyawan *outsourcing* atau biasa disebut karyawan harian lepas), yang tidak mendapatkan bonus, lembur, insentif, beras, layanan kesehatan dan pendidikan dari perusahaan perkebunan. Yang mereka dapatkan hanya gaji/penghasilan yang diberikan berdasarkan prestasi kerja. Sehingga faktor-faktor tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan *outsourcing*.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* (kontrak) adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan empat untuk jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas) (Budiadji, 2008).

Menurut penelitian terdahulu, dalam hal ini Ananda (2010), Iskandar (2010), Lenny (2003), dan Hasibuan B. (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan adalah jumlah tanggungan keluarga, pendapatan keluarga, umur, tabungan, beban hutang keluarga, dan lokasi tempat tinggal.

Dengan demikian, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah yaitu sejauh mana tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian?, bagaimana pengaruh

jumlah tanggungan keluarga, penghasilan/gaji, umur, tabungan, beban hutang keluarga, dan lokasi tempat tinggal terhadap kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian?, dan bagaimana status kemiskinan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian menurut Profesor Sayogyo?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian; untuk mengetahui pengaruh jumlah tanggungan keluarga, penghasilan/gaji, umur, tabungan, beban hutang keluarga, dan lokasi tempat tinggal terhadap kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian; dan untuk mengetahui status kemiskinan karyawan *outsourcing* menurut Profesor Sayogyo.

METODE PENELITIAN

Daerah penelitian ditentukan secara *purposive* (sengaja), dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang Kecamatan Sawit Seberang Kabupaten Langkat. Populasi yang digunakan adalah para karyawan *outsourcing* dengan menggunakan metode penentuan sampel *Stratified Random Sampling*, dengan total sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk identifikasi masalah (1), bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian? Dianalisis secara deskriptif dengan menskor data yang diperoleh. Untuk identifikasi masalah (2), jumlah tanggungan (X1), penghasilan/gaji (X2), umur (X3), tabungan (X4), hutang (X5), dan jarak lokasi tempat tinggal terhadap kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian (X6) dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, menggunakan model ekonometrika dengan meregresi variabel-variabel yang ada dengan menggunakan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Fungsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = f(X1, X2, X3, X4, X5, X6)$$

Kemudian fungsi tersebut ditransformasikan ke dalam model persamaan regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan spesifikasi model sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \mu$$

Dimana :

Y = tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* (dalam pengeluaran rumah tangga, dalam satuan Rp)

X1 = jumlah tanggungan keluarga (Orang)

X2 = Penghasilan/gaji (Rp)

X3 = umur (tahun)

- $X4$ = tabungan (Rp)
 $X5$ = beban hutang keluarga (Rp)
 $X6$ = jarak rata-rata lokasi tempat tinggal dari pusat layanan pendidikan, kesehatan dan perdagangan terdekat (Km)
 α = *Intercept*/ konstanta
 $\beta1- \beta6$ = Koefisien regresi
 μ = *Term of Error* (kesalahan pengganggu)

Uji asumsi *Ordinary Least Squares* (OLS)

a. Uji asumsi multikolinieritas dengan melihat nilai toleransi (*tolerance*) dan *VIF*. Dengan kriteria uji sebagai berikut.

Jika toleransi $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 : terjadi multikolinieritas.

Jika toleransi $> 0,10$ dan *VIF* < 10 : tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji asumsi heteroskedastisitas

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit): terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y: tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*) Model dan Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel endogen. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen.

Uji pengaruh variabel secara serempak pada dasarnya menunjukkan apakah secara serempak semua variabel eksogen yang dimasukkan dalam model berpengaruh nyata terhadap variabel endogen. Uji pengaruh variabel secara serempak dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi statistik koefisien regresi secara serempak.

Untuk menguji hipotesis 2, yaitu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing*, digunakan Uji F (*F-test*). Dengan kriteria uji sebagai berikut.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau jika signifikansi $F > \alpha$: terima H_0 atau tolak H_1 .

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika signifikansi $F \leq \alpha$: tolak H_0 atau terima H_1 .

Uji pengaruh variabel secara parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel eksogen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel endogen.

Uji pengaruh variabel secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi statistik koefisien regresi secara parsial.

Untuk menguji hipotesis 2, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing*, digunakan Uji t (*t-test*). Dengan kriteria uji sebagai berikut.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau jika signifikansi $t > \alpha$: terima H_0 atau tolak H_1 .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika signifikansi $t \leq \alpha$: tolak H_0 atau terima H_1 .

Untuk identifikasi masalah (3), bagaimana status pendapatan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian dilihat dari garis kemiskinan menurut Profesor Sajogyo? untuk menentukan taraf hidup golongan masyarakat tertentu mendasarkan pada kriteria Sajogyo, yang pendekatannya memakai data pengeluaran rumah tangga. Besar pengeluaran rumah tangga ini disetarakan nilainya dalam bentuk ekuivalen beras perkapita sebagai indikator kemiskinan. Beliau membedakan tingkat ekuivalen konsumsi beras di daerah pedesaan dan perkotaan. Untuk daerah pedesaan, apabila seseorang hanya mengkonsumsi ekuivalen beras kurang dari 240 Kg/Kapita/Orang/Tahun, maka yang bersangkutan digolongkan sangat miskin, sedangkan untuk daerah perkotaan ditentukan sebesar ekuivalen beras 360 Kg/Kapita /Orang/Tahun. Sebagai contoh, apabila si A merupakan warga Desa X. Konsumsi atau pengeluaran keluarga per bulan adalah Rp. 1.500.000, dan beras yang ia konsumsi adalah beras dengan harga Rp. 8.000/kg. Untuk mengetahui status kemiskinan si A, maka dapat dilihat dengan kriteria berikut :

$Y < P1 \times P2$, maka dikategorikan *tidak miskin*

$Y > P1 \times P2$, maka dikategorikan *miskin*

Keterangan :

Y = konsumsi/pengeluaran (Rp)

P1 = harga beras yang dikonsumsi (Rp/Kg)

P2 = ekuivalen beras daerah pedesaan, 240 Kg/Kapita/Orang/Tahun.

Jadi, untuk mengetahui status kemiskinan si A, dapat kita hitung :

Y = Rp. 8.000 x 240

= Rp. 1.920.000

Maka, Y merupakan konsumsi rumah tangga sebesar Rp. 1.500.000, dan nilainya lebih kecil daripada hasil perkalian P1 dengan P2, yang diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

$Y < P1 \times P2$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa si A termasuk dalam kriteria *tidak miskin*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* PTPN II Unit Kebun Sawit Seberang

Adapun skor yang diperoleh ditujukan untuk mengetahui kategori tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* yaitu sebagai berikut :

20 - 32 = Tingkat kesejahteraan rendah

33 - 46 = Tingkat kesejahteraan sedang

47 - 60 = Tingkat kesejahteraan tinggi

Dibawah ini merupakan hasil skor yang diperoleh dan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* PTPN II Kebun Sawit Seberang

Skor Tingkat Kesejahteraan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 32	0	0
33 – 46	17	56,67
47 – 60	13	43,33
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data diolah dari lampiran

Berdasarkan Tabel 1 diatas, tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang dengan skor 20 – 32 dengan persentase 0% dengan kriteria tingkat kesejahteraan rendah, skor 33 – 46 dengan persentase 56,67% dengan jumlah sampel 17 orang dinyatakan tingkat kesejahteraan sedang, dan skor 47 – 60 dengan persentase 43,33% berjumlah 13 orang dinyatakan tingkat kesejahteraan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian adalah *sedang*.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* PTPN II Kebun Sawit Seberang

a. Uji asumsi multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

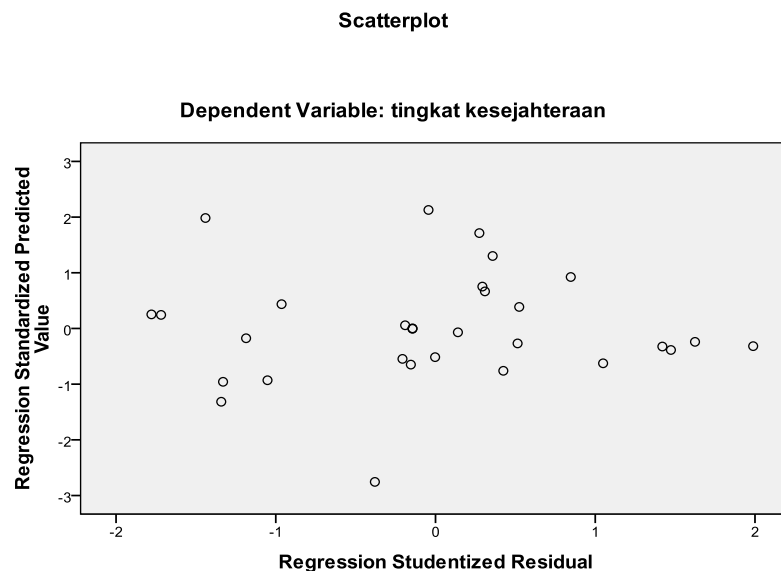
Model	Collinearity Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
2. Jumlah Tanggungan	.555	1.802
3. Penghasilan/gaji	.662	1.510
4. Umur	.600	1.666
5. Tabungan	.557	1.796
6. Hutang	.540	1.851
7. Jarak	.776	1.289

Dependent Variable : Tingkat Kesejahteraan

Sumber : Data diolah dari SPSS 17

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yaitu jumlah tanggungan, penghasilan/gaji, umur, tabungan, hutang, dan jarak, seluruhnya mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* tidak terdapat gejala multikolinieritas.

b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah dari SPSS 17

Dari gambar 1 diketahui bahwa titik-titik telah menyebar, tidak membentuk pola tertentu yang mengumpul. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji asumsi, maka dilakukan uji kesesuaian model dan uji hipotesis. Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* disajikan pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap variabel tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* (Y) pada $\alpha = 0,1$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu penghasilan/gaji (X2).

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi	T	Sig	Keterangan α		
				1%	5%	10%
Constant	1180568.464	2.349	.028			
Jumlah tanggungan (Org)	83977.852	1.700	.103	tn	tn	tn
Penghasilan/gaji (Rp)	-.561	-2.199	.038	tn	n	n
Umur (Thn)	-12074.655	-1.654	.112	tn	tn	tn
Tabungan (Rp)	.087	.471	.642	tn	tn	tn
Hutang (Rp)	-.206	-.624	.539	tn	tn	tn
Jarak (Km)	92274.774	1.119	.275	tn	tn	tn
R^2			.369			
F_{hitung}			2.245			
Signifikansi F			.075			
Keterangan :						
tn = tidak berpengaruh nyata						
n = berpengaruh nyata						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 17

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi, maka digunakan bentuk persamaan yang berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* adalah sebagai berikut.

$$Y = 1180568.464 + 83977.852 X_1 - 0.561 X_2 - 12704.655 X_3 + 0.087 X_4 - 0.206 X_5 + 92274.774 X_6$$

Untuk mengetahui sejauh mana persentase variabel tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* (Y) dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya (X_i), dapat dilihat pada Tabel 3, maka digunakanlah nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,369. Hal ini menyatakan bahwa 36,9% variabel tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* ditentukan oleh variabel faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan sisanya 63,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Pengaruh Variabel Secara Serempak

Hasil uji pengaruh variabel secara serempak dengan menggunakan Uji F disajikan pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar 0,075. Nilai yang diperoleh lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditolerir, yaitu α 10% atau 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima, yaitu variabel jumlah tanggungan (X_1), penghasilan/gaji (X_2), umur (X_3), tabungan (X_4), hutang (X_5), dan jarak (X_6), secara serempak, berpengaruh nyata terhadap variabel tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* (Y).

Uji Pengaruh Variabel Secara Parsial

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel penghasilan/gaji memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,038. Nilai yang diperoleh lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditolerir, yaitu α 10% atau 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak, yaitu variabel penghasilan/gaji (X2), secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* (Y). Berbeda dengan variabel-variabel yang lainnya yaitu jumlah tanggungan (X1), umur (X3), tabungan (X4), hutang (X5), dan jarak (X6), secara parsial tidak berpengaruh nyata, karena nilai signifikansi t dari variabel tersebut lebih besar daripada α 10% atau 0,1, sehingga kelima variabel ini tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* (Y).

3. Status Kemiskinan Karyawan *Outourcing* Menurut Profesor Sajogyo di Daerah Penelitian

Status kemiskinan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian yaitu PTPN II Kebun Sawit Seberang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4. Status Kemiskinan Karyawan *Outsourcing* PTPN II Kebun Sawit Seberang

Status	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Tidak Miskin	29	96,67
Miskin	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber : Diolah dari lampiran

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 30 orang sampel, 29 orang atau 96,67% dinyatakan *tidak miskin* dan 1 orang atau 3,33% dinyatakan *miskin*. Hal ini telah dibuktikan pada perhitungan besar pengeluaran rumah tangga satu bulan yang disetarakan nilainya dengan bentuk ekuivalen beras. Maka dengan hal ini dapat dikatakan bahwa status kemiskinan karyawan *outsourcing* di daerah penelitian adalah *tidak miskin*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* PTPN II Kebun Sawit Seberang adalah *sedang*.
2. Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang. Sedangkan jumlah tanggungan, umur, tabungan, hutang, dan jarak tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang.
3. Status kemiskinan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang adalah *tidak miskin*.

Saran

Kepada Karyawan *Outsourcing*

Untuk meningkatkan kesejahteraan, karyawan *outsourcing* dapat melakukan beberapa hal berikut :

1. Sebaiknya Karyawan *Outsourcing* dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan penghasilan dengan cara mempunyai pekerjaan sampingan seperti, berdagang, bertani, dan lain-lain.
2. Selalu bekerja keras untuk dapat meningkatkan penghasilan mereka agar dapat tercapainya kesejahteraan diri dan keluarga.
3. Tingkatkan kinerja sehingga prestasi kerja dapat tercapai dan penghasilan pun akan meningkat.

Kepada Perusahaan

1. Kenaikan gaji sangat diharapkan oleh setiap karyawan *outsourcing* di daerah penelitian, dengan hal itu tingkat kesejahteraan mereka bisa tercapai
2. Memberikan fasilitas-fasilitas pelayanan untuk kesehatan dan pendidikan anak untuk Karyawan *Outsourcing* seperti yang diberikan pada Karyawan Tetap agar bisa termotivasi dalam meningkatkan produktivitas mereka, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kepada Peneliti Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* seperti faktor *internal* maupun faktor *eksternal*, dan untuk melihat perbandingan dan perbedaan perilaku Perusahaan Perkebunan terhadap kinerja dan kesejahteraan Karyawan *Outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, P.A. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan di PTPN IV Kebun Air Batu*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Budiadji, D. 2008. *Karyawan Kontrak dan Outsourcing*. Diakses dari <http://www.karir-up.com/2008/06/karyawan-kontrak-dan-outsourcing-apa-itu/>. tanggal 11 Mei 2011
- Hasibuan, B. 2008. *Upaya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) di Kebun Marihat untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Iskandar, Hartoyo, Ujang Sumarwan, dan Ali Khomsan. 2010. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga*. Jurnal. Departemen Gizi Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Lenny. 2003. *Analisis Tingkat Upah dan Kesejahteraan Karyawan pada Beberapa Perusahaan Industri di Kota Medan*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan